

UNIVERSIDAD DE ORIENTE.
NÚCLEO MONAGAS.
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS.
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA
MATURÍN – EDO. – MONAGAS.



**IMPORTANCIA DEL CAPITAL INTELECTUAL Y SU MEDICIÓN
CONTABLE DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES.**

INVESTIGADORES:

Br. Rodríguez A, Luis V.
Br. Villafranca S, Leobaldo J.

ASESOR:

Lcda. María Maurera.

Trabajo de grado modalidad Áreas de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de: **Licenciado en Contaduría Pública.**

Maturín, Agosto del 2.005.

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA
MATURÍN – EDO. – MONAGAS



IMPORTANCIA DEL CAPITAL INTELECTUAL Y SU MEDICIÓN
CONTABLE DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES.

INVESTIGADORES:

Br. Rodríguez A, Luis V.

Br. Villafranca S, Leobaldo J.

Trabajo de grado modalidad Áreas de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de: **Licenciado, en Contaduría Pública.**

ASESOR
LCDA. MARIA MAURERA

JURADO PRINCIPAL.
LCDO. JUAN C. HERNÁNDEZ.

JURADO PRINCIPAL.
LCDO. NOGUEL RODRÍGUEZ.

Maturín, Agosto del 2.005.

AGRADECIMIENTOS.

En primer lugar, doy gracias a Dios por haberme permitido llegar a mi situación actual y también por otorgarme los conocimientos necesarios para la elaboración de diversas tareas.

A mis Padres y Hermanos, porque con su apoyo y consejos he podido salir adelante.

A mis Amigos y Compañeros, quienes de una u otra forma han logrado que estos años en la universidad se han una nueva experiencia.

A mi Novia, que con su paciencia y apoyo me ha ayudado con el logro de mis objetivos.

A los Profesores y coordinadores, que por medio de sus enseñanzas y consejos, me ayudaron en la culminación de forma satisfactoria de una carrera profesional.

A todos aquellos quienes este trabajo les sirva como fuente para el logro de sus metas.

¡¡ GRACIAS!!.

Leobaldo Villafranca.

AGRADECIMIENTOS.

Primeramente le doy gracias a Dios Todopoderoso por ayudarme en todas las circunstancias buenas y malas de mi vida, le estoy eternamente agradecido.

A mi madre que es lo más grande de mi vida, sin ella no estaría donde estoy ahora.

A Ysvemar, por su apoyo incondicional, su cariño inigualable que al igual que mamá, eres la persona más importante que tengo a mi lado.

A mis hermanos Yesenia, René, Reinaldo y Carolina, gracias por su apoyo.

A mi tía Odalys y su esposo Freddy, gracias por su apoyo.

Y finalmente a la familia Aguilera por ayuda y bondad que han tenido conmigo.

¡GRACIAS!

Luis Rodríguez.

DEDICATORIA.

Le dedico este trabajo y mis logros alcanzados a mis padres y familiares que me han apoyado y aconsejado durante toda mi vida.

A mis profesores y maestros, los cuales me han enseñado con el pasar de los años a ser una persona más capacitada para afrontar los retos de la vida.

A mis amigos y compañeros, que me han acompañado durante toda la carrera.

A mi novia que me apoyado y ayudado en la realización del mismo.

A las personas que dicho trabajo le sirva como medio de recolección de información.

Leobaldo Villafranca.

DEDICATORIA.

Les dedico este trabajo a María Amundaray e Ysvemar Tinoco.

INDICE GENERAL

AGRADECIMIENTOS.....	iv
DEDICATORIA.....	v
INDICE GENERAL	vii
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES	3
1.1- Planteamiento Del Problema.	3
1.2- Objetivos De La Investigación.	5
1.2.1- Objetivo General.....	5
1.2.2- Objetivos Especificos.	5
1.3- Delimitacion De La Investigación	5
1.4- Justificación.	6
1.5- Definición De Términos.	6
CAPITULO II	8
MARCO METODOLÓGICO.....	8
2.1- Tipo De Investigación.....	8
2.2- Nivel De La Investigación	8
2.3- Técnicas De Recolección De Información.	9
2.4- Procedimientos De Análisis.....	9
CAPITULO III.....	11
MARCO TEORICO	11
3.1- Antecedentes Historicos Del Capital Intelectual.	11
3.2- El Capital Intelectual.	11
3.3 Elementos Del Capital Intelectual.....	12
3.4- Métodos De Medición Del Capital Intelectual.	16
CAPITULO IV	30
IMPORTANCIA DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES	30
4.1- Ventajas Competitivas Del Capital Intelectual.....	30
4.2- Incidencia Del Capital Intelectual En La Disciplina Contable.....	31
4.3- Gestión Del Capital Intelectual (Ci)	33
4.4- Importancia Del Capital Intelectual En Las Organizaciones.....	36
4.5- Importancia Estrategica De La Medición Del Capital Intelectual En Las Organizaciones.....	37
CAPITULO V.....	40
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	40
5.1- Conclusiones	40
5.2- Recomendaciones.....	41
BIBLIOGRAFÍA.....	42

UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO MONAGAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA
MATURÍN – EDO. – MONAGAS



IMPORTANCIA DEL CAPITAL INTELECTUAL Y SU MEDICIÓN
CONTABLE DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES.

INVESTIGADORES:

Br. Rodríguez, Luis.
Br. Villafranca, Leobaldo.

ASESOR:

Lcda. Maria Maurera.

Trabajo de grado modalidad Áreas de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de: **Licenciado en, Contaduría Pública.**

Maturín, Agosto del 2.005.

RESUMEN

El presente trabajo esta basado sobre el Capital Intelectual y su Medición Contable dentro de las Organizaciones, entendiéndose como Capital Intelectual al conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y apariencias que las personas emplean en el trabajo que desempeñan creando el valor, ventaja competitiva y éxito organizacional. Dentro de este trabajo se desarrollarán objetivos tales como: Identificación de los elementos del Capital Intelectual, los métodos de medición contable que existen y cual es la importancia que tiene el capital intelectual en las organizaciones. Está es una investigación de tipo documental bibliográfica, de fuente secundaria que fueron estudiadas y analizadas, lo que nos permitió llegar a las siguientes conclusiones: El Capital Intelectual esta comprendido por elementos humanos, elementos estructural que a su vez comprende elementos cliente , de mercado, de procesos; que existen varios métodos para medir el Capital Intelectual tales como el Navegador Skandia, El Modelo Balanced Scorecard, el Technology Broker entre los mas importantes; el Capital Intelectual no puede ser reflejados en los estados financieros de las empresas debido a la (NIC 38) que establece que para que un activo pueda considerarse intangible tiene que medirse confiablemente su costo y que rinda ingresos en el futuro.

INTRODUCCION

Con frecuencia se escucha a través de distintos medios informativos que la sociedad se encuentra en la era que unos han llamado digital y otros la sociedad del conocimiento. Mucho es lo que se dice de la gestión del conocimiento, debido a que está ha venido cobrando mayor importancia en las organizaciones.

Hoy en día, los activos intangibles son más trascendentes que los tangibles y no es que los últimos tengan menos importancia dentro de la organización, es sólo que con una buena gestión del Capital Intelectual se le puede dar un mejor uso a los recursos naturales.

El Capital Intelectual, con el tiempo ha ido representando una parte del valor de la empresa, por lo que cada vez es mayor la preocupación por valorarlo. No hacerlo acrecienta el riesgo de que se tomen decisiones erróneas de inversión y financiación, a la vez puede causar un deceso en el valor de las acciones de la organización.

La preocupación y la importancia por medir el Capital Intelectual de las organizaciones se ha acentuado por la gran cantidad de fusiones empresariales y adquisiciones de recurso humano que han tenido lugar en las últimas décadas. En este tipo de transacciones el precio que se paga por los activos basados en el conocimiento es muy elevado, de ahí el interés de las organizaciones por conocer el valor de dicho activo

Las empresas al pretender medir el Capital Intelectual buscan identificar su esencia para crear un valor de todas las actividades humanas en el trabajo lo cual no se puede reflejar en los estados financieros., pero le da a las organizaciones un valor aproximado de este recurso. También buscan identificar donde está la capacidad de crear valor que no sólo les procure las ventajas competitivas si no también evolucionar tanto a sus miembros como a toda la organización.

Por consiguiente, los conocimientos de las personas de la empresa, la satisfacción de los empleados y la satisfacción de los clientes, son los activos que entre otros, generan buena parte de la valoración que el mercado concede a una organización, pero hasta el momento no se pueden reflejar en valores contables.

A partir de los '90 ha surgido la necesidad de medición y valoración de los activos del conocimiento en los estados financieros de las empresas, muchos investigadores han propuesto varios modelos y métodos de medición para dicho activo intangible, todos ellos coinciden entre sí al establecer que el Capital Intelectual es el activo que más importancia tiene dentro de la organización y el cual debería estar reflejado también en los estados financieros de las empresas.

El presente trabajo tratará sobre el Capital Intelectual, su importancia y sus formas de medirlos, el cual está compuesto de cinco capítulos reflejado de la siguiente manera:

El Capítulo I: Describe el problema y sus generalidades, el objetivo general y los objetivos específicos a desarrollar.

El Capítulo II: Describe la metodología utilizada, el tipo de investigación, las fuentes y el procedimiento de análisis de los datos.

El Capítulo III: En este capítulo se desarrolla el Marco Teórico referente al Capital Intelectual, sus elementos, y los métodos para su medición.

El Capítulo IV: En este se desarrollan indicando las ventajas competitivas del capital intelectual, importancia del capital para las organizaciones, la incidencia del capital intelectual en la disciplina contable y la importancia de la medición contable del capital intelectual para las organizaciones.

El Capítulo V: Se presentan las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA Y SUS GENERALIDADES

1.1- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Las grandes organizaciones y empresas del mundo realizan sus actividades económicas, basadas principalmente en la creación y acumulación de recursos monetarios, de aquí que se considera como uno de los principales objetivos de las organizaciones. Estas organizaciones apoyadas por sus plataformas estructurales y tecnológicas se consideraban los medios más importantes para obtener sus metas y objetivos, eran consideradas como un medio racional, utilizadas para coordinar y controlar a un grupo de personas, tenían niveles verticales, departamentos, relaciones de autoridad, entre otras. Pero las organizaciones son algo más que eso; al igual que los individuos, pueden ser rígidos y flexibles, poco amistosas o serviciales, innovadoras o conservadoras, aunque ambas tienen una atmósfera y caracteres especiales que van más allá de los simples rasgos estructurales.

Hoy, las nuevas tecnologías de la información están relacionadas de manera inexorable a las industrias pesadas y manufactureras, como principal soporte de las economías desarrolladas; pero a diferencia de esta economía que dependían de bienes agotables como el petróleo, el hierro, la nueva economía se desarrollará en el rumbo del conocimiento por lo tanto la información y el conocimiento se convierten en el nuevo objeto formal de la ciencia y tecnología hasta el punto que economía, cultura y bienestar social dependen de nuevas tecnologías de información.

Los viejos pilares de la economía tierra, capital, trabajo quedaron desvirtuados ante la llegada de nuevas empresas de amplias bases tecnológicas como: Software,

servicios, entre otros. Se añaden entonces un nuevo componente a los factores de producción que son: el conocimiento y la tecnología.

Por supuesto, este hecho ha tenido impacto en las unidades económicas empresariales; el éxito de una empresa se encuentra en su Capital Intelectual. Se puede observar como en las empresas los activos fijos vienen siendo relegados; la capacidad de gestionar talento humano, la capacidad de gestionar intelecto humano se está convirtiendo en la técnica gerencial del presente.

El Capital Intelectual, se puede ver como la materia prima fundamental para la gestión del conocimiento y comienza con el reconocimiento de los activos intangibles que hacen que una organización sea eficiente y competitiva. El Capital Intelectual, para algunos observadores involucra factores como: liderazgo en tecnología, entrenamiento actual de los empleados y en algunos casos involucra la rapidez de respuesta a los llamados de servicios de los clientes; además no solamente el potencial del cerebro humano sino que también incluya los nombres de productos y las marcas de fabrica. En términos generales, el Capital Intelectual refleja la parte menos tangible, tales como la capacidad de una compañía para aprender y adaptarse a nuevas tendencias de la economía de los mercados y de la administración con énfasis en la gestión del conocimiento como el acto más significativo en la creación de valor.

Sin embargo, para conocer el valor que aporta el Capital Intelectual dentro de las empresas es preciso medirlo, los sistemas actuales de medición del Capital Intelectual que se basan principalmente en aspectos contables y financieros han quedado obsoletos ante la necesidad de medir aspectos como la capacidad de innovación, la lealtad de los clientes, el ingenio de los empleados. Pero el principal problema radica en que deben pasar los instrumentos de control que es la manera de contabilizar estos activos intangibles, situación que se hace realmente difícil con las técnicas contables tradicionales.

En este orden de ideas la presente investigación centrará su atención en obtener de forma documental aportes de varios autores acerca del Capital Intelectual, su importancia y como puede medirse contablemente.

Con este propósito se plantean algunas interrogantes relacionadas con el tema: ¿Cuáles son los elementos que conforman el capital Intelectual?, ¿Cuál es la importancia del Capital Intelectual para las organizaciones?, ¿Cómo puede ser medido contablemente el Capital Intelectual?, ¿Cuáles son los métodos de medición del Capital Intelectual? La investigación tiene como finalidad responder todas estas interrogantes y así lograr el desarrollo de los objetivos propuestos.

1.2- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1- OBJETIVO GENERAL.

Estudiar la importancia del Capital Intelectual y su medición contable dentro de las organizaciones.

1.2.2- OBJETIVOS ESPECIFICOS.

1. Identificar los elementos del Capital Intelectual.
2. Describir los métodos de medición del Capital Intelectual en las organizaciones.
3. Determinar la importancia del Capital Intelectual en las organizaciones.
4. Determinar la importancia de la medición contable del Capital Intelectual en las organizaciones.

1.3- DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación es de tipo documental y la misma se basará en el análisis e interpretación de fuentes bibliográficas que tratan sobre el Capital Intelectual, sus elementos, importancia para las organizaciones y cuales son sus métodos de medición.

La investigación será realizada con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos propuestos la cual comprenderá un periodo investigativo desde el 25 de Mayo al 05 de Agosto de 2005.

1.4- JUSTIFICACIÓN.

A medida que las empresas se vuelven más dependientes de su conocimiento interno para triunfar y crecer, su valor pasa de los activos físicos a los activos intangibles del conocimiento. Es así como el Capital Intelectual pasa a ser un factor de gran importancia estratégica para la empresa, y es por ello que, en los últimos años, ha sido muy estudiado por diferentes investigadores y, su medición, ha generado diversos métodos para su valuación. Este hecho radica en la existencia de un entorno competitivo entre las organizaciones, lo cual demanda una gestión de este activo intangible, diferente de la gestión tradicional de los activos tangibles.

Por medio de esta investigación se reforzarán los conocimientos sobre el tema de Capital Intelectual y la misma servirá como medio de orientación para investigaciones futuras, también como medio de información para las organizaciones en cuanto a medición, evaluación, y uso de manera eficiente del Capital Intelectual dentro de las mismas.

1.5- DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.

Activo Intangible: Son aquellos que no tienen propiedad física y su valor se basa en los derechos que su posesión confiere a su propietario. (A. Redondo, 1991, P39).

Capital Cliente: El valor que usualmente no se refleja en los sistemas de contabilidad, y que es resultado de las relaciones de una organización ha constituido con sus clientes. Una de las tres formas de Capital Intelectual. (Edvinsson y Stewart, 1998, p.55)

Capital Estructural: Se refiere al valor que usualmente no se refleja en los sistemas de contabilidad y que es el resultado de los sistemas o servicios que una organización ha constituido. (Edvinsson y Stewart, 1998, p.55).

Capital Humano: Combinación de conocimientos, destrezas, inventiva y capacidad de los empleados individuales de la compañía para llevar a cabo la tarea que traen entre manos. Incluye igualmente los valores de la compañía, su cultura, su filosofía. La compañía no es propietaria del capital humano. (Edvinsson y Malone, 1998, p.13)

Capital Intelectual: Conjunto de conocimiento, habilidades, destrezas y apariencias que las personas emplean en el trabajo en el trabajo que desempeñan cuando el valor, ventaja competitiva y éxito organizacional. (Euforum, 1998, p.50)

Conocimiento: Es la fluida mezcla estructurada de experiencia, valores, información contextualizada y ojo clínico experto que proporciona un marco de trabajo excelente para elevar e incorporar nuevas experiencias e información. (Rusak, 1998, p.13)

Gerencia del conocimiento: Es un proceso que envuelve la identificación y análisis del conocimiento, tanto el disponible como el requerido, la planeación y control de las acciones para desarrollar los activos de conocimiento con el fin de alcanzar los objetivos de la organización. (Joyanes, 1997, p.86)

Valor de Mercado: Refleja el valor subjetivo que los inversores tienen respecto a una determinada acción, ofertada en el mercado de capitales. (Stewart, 1998, p.15).

CAPITULO II

MARCO METODOLÓGICO.

2.1- TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El estudio del Capital Intelectual por ser un tema nuevo y amplio se realizará por medio de una investigación de tipo documental que se fundamentará principalmente de fuentes secundarias, la recolección de información se realiza a través de textos bibliográficos, folletos, publicaciones, páginas Web y otros documentos que ayudarán a comprender el estudio del tema.

Según Tamayo (2001) define a la investigación documental: “Son aquellos datos que han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan, y por lo cual decimos que es un diseño bibliográfico”. (P 109).

Este trabajo de investigación es de tipo documental, debido a que esta investigación está basada en el análisis e interpretación de fuentes bibliográficas y otras fuentes de consulta.

2.2- NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es de carácter descriptivo ya que se indicarán una serie de elementos del Capital Intelectual y sus métodos de medición lo que indicará la correcta interpretación del mismo.

En relación a la investigación descriptiva, Sabino (1992) expresa: “El nivel descriptivo como la preocupación que radica en describir algunas características fundamentales de conjunto homogéneos utilizando, criterios sistemáticos que

permiten poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se puede obtener una información sistemática sobre los mismos” (p.60)

Por medio de este estudio se pretende establecer cada una de las características que permite el aprovechamiento del uso del Capital Intelectual dentro de las organizaciones.

2.3- TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

Las técnicas de recolección permitirán a los investigadores recaudar los datos pertinentes para abordar el tema de estudio. Esta técnica se realiza utilizando instrumentos para obtener la información necesaria, que posteriormente se tomará a consideración para hacer las estimaciones que permitirán el logro de los objetivos de la investigación.

Hernández (1994) expresa; “La revisión de la literatura consiste en detectar, obtener, y consultar la bibliografía y otros materiales que pueden ser útiles y necesarios para los propósitos del estudio a realizar, así como extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe a nuestro problema. (p.15)

En las investigaciones, uno de los aspectos más importantes es la recolección de la información ya que estos datos permitirán el desarrollo de los objetivos propuestos por el investigador, así como también los aspectos a estudiar, que se dan en tres elementos fundamentales: la técnica de fichaje, el resumen analítico y el análisis.

2.4- PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS.

En el análisis realizado se tomaron en cuenta los datos obtenidos de la revisión bibliográfica o de folletos, publicaciones, páginas Web, los cuales serán cuidadosamente interpretados y relacionados con los objetivos planteados, logrando

de esta forma explicar el tema de manera clara y precisa. Luego de esto se procederá a estudiar la información de una forma lógica y crítica.

De acuerdo al análisis de los datos o la información recolectada surgirán los aportes que se evaluarán y serán perfeccionados a través de un proceso de síntesis; que es la composición de las partes de un todo que el análisis había separado para integrarlas en una unidad coherente con un amplio sentido y razonablemente fundamentado.

CAPITULO III

MARCO TEORICO

3.1- ANTECEDENTES HISTORICOS DEL CAPITAL INTELECTUAL.

Desde hace varias décadas los esfuerzos corporativos por reducir los costos y aumentar la eficiencia se enfocaron principalmente a la reingeniería y al adecuado control de los recursos materiales dejando a un lado la importancia que tiene el capital humano o intelectual dentro de la organización.

Con las nuevas tendencias de administración de empresas, en las postrimerías del siglo XX se empezó a reconocer la categoría de los activos intangibles como la clave para competir en entornos cada vez más competitivos y dinámicos. El conocimiento organizacional se ha convertido en el recurso por excelencia y considerado como estratégico para las organizaciones.

Las grandes corporaciones se percataron que dichos recursos humanos representaban la eficiencia y productividad de las mismas; debido a ello se originó un nuevo movimiento llamado “Capital Intelectual”, que sin duda alguna constituye un campo novedoso que inicio en los años 90 en países como Suecia y Estados Unidos, este campo ha sido poco estudiado a pesar del gran interés que ha despertado en el mundo tecnológico y empresarial.

3.2- EL CAPITAL INTELECTUAL.

Stewart (1998) afirma que, “el Capital Intelectual es el material intelectual, conocimiento, información, propiedad intelectual y experiencia que son utilizados para crear riquezas.” (p.69).

Según Edvinsson y Malone (1999), “El Capital Intelectual es una expresión que combina dos ideas fundamentales: la inteligencia en acción o los resultados provenientes del ejercicio intelectual y su valoración o medida, en términos similares a los empleados para explicar el capital financiero”.

Para Tovar (2002), “El Capital intelectual es el conjunto de Activos de una empresa que no están reflejados en los estado financieros, pero generan o generarán valor en el futuro” (p 24).

El capital Intelectual en los últimos años ha sido el activo que más ha generado ganancias a las organizaciones, este activo está conformado por la combinación del conocimiento, experiencia y una nueva tecnología que le permitirá a las organizaciones y los miembros de las mismas el logro de los objetivos propuestos y por consiguiente le generará mucho más valor a las organizaciones.

3.3 ELEMENTOS DEL CAPITAL INTELECTUAL

Los elementos principales de la base del capital Intelectual, se les puede expresar de la siguiente manera según Koulopoulos (2000)

Capital humano + Capital de la Economía de Mercado + Capital Estructural.

El primero de los tres componentes modulares del Capital Intelectual es el:

Capital Humano: comprende la competencia, conocimientos, valores y potencial innovador dentro de la organización.

El Capital de la Economía de Mercado: incluye los canales de distribución y mercadotecnia de una empresa, su red de socios por alianzas estratégicas, la lealtad y capacidad de generación de ideas por parte de sus clientes y proveedores.

El Capital Estructural: es la infraestructura innovadora de la empresa, el medio por el cual los capitales humanos y el capital de la economía de mercado se apalancan y finalmente se convierten en capital financiero y utilidad. El capital estructural incluye la capacidad de cambio, el liderazgo de los gerentes, aprendizaje y trabajo de equipo en la organización, sus estrategias, visión, cultura, sistemas informáticos, base de datos, patentes e innumerables cuestiones que son las fuentes verdaderas del potencial del valor y de la ventaja competitiva.

Elementos del Capital Intelectual (desde la óptica de Leif Edvinsson):

Leif (1999), hace dos grandes clasificaciones del Capital Intelectual así:

Capital Humano: que corresponde al conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de las personas que componen las organizaciones.

Capital Estructural: conocimiento desarrollado y explicitado por las organizaciones, integrado por los siguientes elementos:

- 1) Capital Clientes: Activos relacionados con los clientes (marcas registradas, fidelidad del cliente, lista de clientes).
- 2) Procesos: Referido a la forma como la organización añade valor a través de las diferentes actividades que desarrolla.
- 3) Capacidad de innovación: entendida como la capacidad de mantener el éxito de la organización a través del desarrollo de nuevos productos o servicios.

Elementos del capital intelectual (Medellín Cabrera, 2000)

El Capital intelectual considerado como combinación de activos inmateriales o intangibles lo conforman, según Medellín Cabrera (2000) cuatro clases de activos, como se muestra a continuación.

Activos que constituyen el capital intelectual y sus significados

Activos	¿Qué son?	Ejemplos:
De mercado	Activos que aseguran que los clientes conozcan la identidad de la empresa y lo que hace. Se derivan de una relación benéfica de la empresa con su mercado y sus clientes. Proporcionan ventajas competitivas a la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • Marcas corporativas. • Capacidad para detectar clientes. • La lealtad de los clientes. • % de clientes que repiten sus pedidos. • Canales de distribución. • La reserva de pedidos. • Contratos de licencia. • Capacidad de franquiciar.
De propiedad intelectual	Activos corporativos protegidos legalmente que proporcionan valor a los sistemas y paquetes tecnológicos de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión adecuada de una cartera de patentes. • Ingresos por licencias. • Derechos de copyright. • Los secretos industriales.

<p>Centrados en el individuo</p>	<p>Cualificaciones que conforman al hombre o mujer y que hacen que sean lo que son. No son propiedad de la empresa.</p>	<p>Capacidad para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar una estrategia. • Evaluar un activo. • Manejar una máquina. • Negociar un contrato. • Dirigir un proyecto. • Elaborar una patente. • Vender un servicio.
<p>De infraestructura</p>	<p>Elementos que definen la forma de trabajo de la organización y que aportan orden, seguridad, corrección y calidad. Contexto para que los empleados trabajen y se comuniquen entre sí. Formas o modos de uso de las tecnologías.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Una fuerza de trabajo con capacidad de iniciativa. • Cultura corporativa • Una filosofía de gestión ad-hoc y efectiva. • La capacidad para vincularse con terceros. • La capacidad de interconexión informática. • El uso de la red. • Bases de datos actualizadas.

Fuente: Medellín Cabrera (2000)

En conclusión, aunque existen una gran cantidad de criterios sobre el Capital Intelectual, la jerarquía de los elementos que lo conforman y las mejores formas para medirlos, muchos autores concuerdan en que el mismo esta formado por:

Capital Humano: Conocimiento, habilidades, creatividad y capacidad de aprender, que poseen las personas y equipos de la organización y que son útiles para la misma.

Capital Estructural: Conocimiento que la organización explicita, sistematiza e internaliza, que forman parte de la capacidad organizacional y de los cuales depende la eficiencia y eficacia de la organización.

Capital Relacional: Está determinado por el conjunto de relaciones que la empresa mantiene con el exterior.

Gestionar este Capital Intelectual para crear valor en la empresa no está determinado por explotar uno de estos factores, sino de establecer una interacción entre ellos, de modo que el resultado que se genere sea el más adecuado para las organizaciones.

3.4- MÉTODOS DE MEDICIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL.

Durante la década de los 90s, las nuevas tendencias de valoración de empresas centró su interés en la investigación y desarrollo un tanto complejo y abstracto en torno a los conceptos de aprendizaje organizacional, gestión del conocimiento, determinación y medición del Capital Intelectual; comprometiendo esfuerzos y recursos con miras a identificar y reconocer la importancia estratégica del capital intelectual para el logro y sostenimiento de ventajas competitivas.

En el mercado para poder medir el Capital Intelectual de una empresa, región o país específico es necesario tener en cuenta todos los componentes que este implica;

dichos componentes están integrados por una diversidad de indicadores, que en ocasiones las organizaciones no cumplen la totalidad de estos. Por lo cual la aplicación de este capital en todos los países no es igual ya que por el grado de desarrollo o de evolución del conocimiento, en unos se dan en un grado mayor en comparación con otros.

Esta diferencia radica por ejemplo en que un país subdesarrollado por su nivel de atraso impide que se emprendan este tipo de estudio, por su dificultad en la adquisición de nuevas tecnologías, por la inexperiencia y en muchas ocasiones para adoptar sistemas sin ver la aplicabilidad en su propio entorno. Mientras que en un país desarrollado se encuentra en ventaja por poseer tecnología de punta y al mismo tiempo cuenta con muchos mas elementos para aplicar este tipo de estudio.

Además, existe un factor que no se ha analizado y por su categoría se debe estudiar lógicamente con nuevos mecanismos, cuya finalidad es tratar de asegurar la permanencia del capital humano en la entidad, es decir, una empresa debe luchar por conservar e incentivar a sus empleados, porque puede llegar el caso en que del empleado dependa la permanencia de la empresa en un determinado mercado.

Debido a que los sistemas contables solo se han basado en estudiar los enfoques jurídicos y financieros, no han sido tomado en cuenta en gran parte los activos intangibles de las organizaciones, tal es el caso del Capital Intelectual, el cual se basa en el conocimiento y experiencia del personal que conforma la misma.

La contabilización y elaboración de Informes de Capital intelectual presenta tres desafíos principales:

1. Requerimiento de mejores herramientas para gestionar la inversión en habilidades de los empleados, bases de información y capacidades tecnológicas.

2. Requerimiento de algún tipo de medición contable que pueda diferenciar entre empresas donde el capital intelectual se aprecia frente a empresas donde este se deprecia.
3. Gestionar la capacidad de medir en, el largo plazo, el rendimiento de la inversión en personas, habilidades, bases de información y capacidades tecnológicas de la organización.

Para la estructuración, valoración, administración, medición y reporte de medición del capital intelectual, en el mundo de la academia y empresarial se han desarrollado entre otros los siguientes modelos:

1) La NIC 38 o IAS como respuesta de la contabilidad financiera a la medición del capital intelectual.

La Norma Internacional de Contabilidad NIC 38, define los Activos Intangibles susceptibles de ser valorados e incluidos en la Contabilidad; para el efecto define un Activo Intangible como: “Es un activo no monetario identificable, carente de sustancia física, poseído para uso en la producción o suministro de bienes o servicios, para alquiler a otros o para propósitos administrativos”.

Un activo es un recurso:

- Controlado por una empresa como resultado de eventos pasados.
- Por el cual se espera que fluyan beneficios económicos futuros para una empresa.

Una limitante importante de la NIC 38 es que bajo el modelo tradicional de contabilidad, se reconoce un activo intangible si:

- Los beneficios económicos futuros son atribuibles al activo que fluirá para la empresa.

- Se puede medir confiablemente el costo del activo.

Bajo este criterio, se continúa con las restricciones del modelo tradicional de contabilidad, es decir, no sería viable medir aspectos como:

- Marcas.
- Fidelidad de los clientes.
- EL Good Hill (cuando no ha sido adquirido directamente por la empresa).
- El conocimiento acumulado en las personas.

Es un modelo limitado, que se fundamenta en los modelos de valoración de costo histórico.

2) Indicador Q – de Tobin.

Uno de los enfoques iniciales para medir el Capital Intelectual fue emplear la “Q de Tobin”, una técnica desarrollada por el premio Nóbel James Tobin, que mide el ratio entre el valor de mercado y el valor de reposición de sus activos físicos. Las empresas intensivas del conocimiento, como Microsoft tienen unos valores de “Q” superiores que aquellas empresas que están en industrias básicas.

3) El Modelo de Skandia (Edvinsson y Malone, 1997).

Diseñado por Edvinsson y Malone, es una forma de medir el proceso de creación de activos en la empresa. Edvinsson desarrollo una teoría del “Capital Intelectual” que incorpora elementos del “Balanced Save Card”, (Kaplan y Norton).

En los métodos económicos tradicionales se utiliza normalmente el capital financiero únicamente, pero la empresa Sueca Skandia propone el “Esquema de Skandia de Valor”, donde se propone que el Capital Intelectual esta compuesto por:

- Capital Humano.
- Capital Estructural.

Este a su vez se divide en capital cliente y capital organizativo, referido este último a todo aquello que permanece cuando los empleados se han ido a casa. Sistemas de información, base de datos, software de tecnologías de información. El capital organizativo puede descomponerse en capital de procesos (procesos que crean valor y procesos que no crean valor), cultura y capital de innovación (derechos intangibles, marcas, patentes, receta de conocimiento y secretos empresariales).

Como señala el modelo de Capital Intelectual de Skandia, este surge en un proceso de creación de valor fundamentado en la interacción del capital humano y estructural, donde la renovación continua – innovaciones – transforma y refina el conocimiento individual en valor duradero para la organización.

Edvinsson y Malone, proponen una ecuación para calcular el Capital Intelectual de la empresa, de modo que se pueden realizar comparaciones entre empresas.

$$\text{Capital Intelectual Organizativo} = I \times C \quad I \rightarrow (N/X)$$

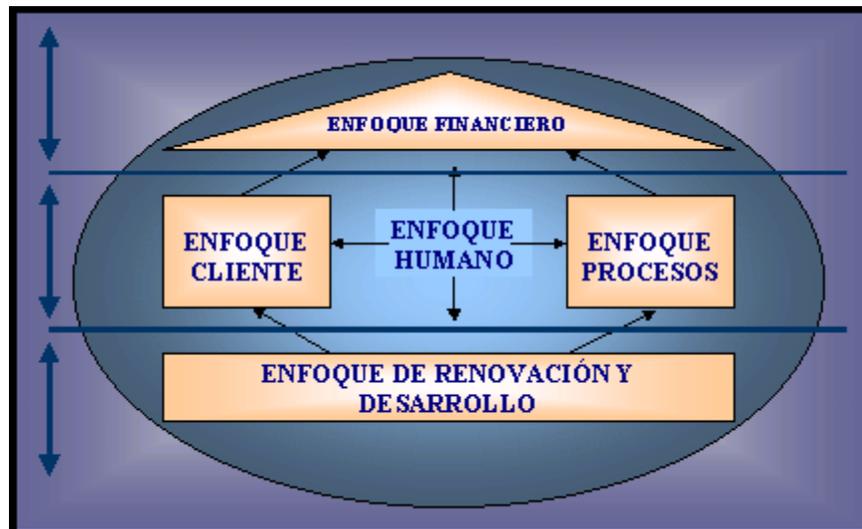
C = Es el valor del capital intelectual en unidades monetarias.

I = Es el coeficiente de eficiencia con que la organización esta utilizando dicho capital.

N = Es igual a la suma de los valores decimales de los nueve anides de eficiencia propuestos por estos autores.

X = Es el número de estos índices.

Los elementos de esta ecuación se obtienen a partir de indicadores desarrollados para cada uno de los cinco enfoques propuestos por el Navegador Skandia.



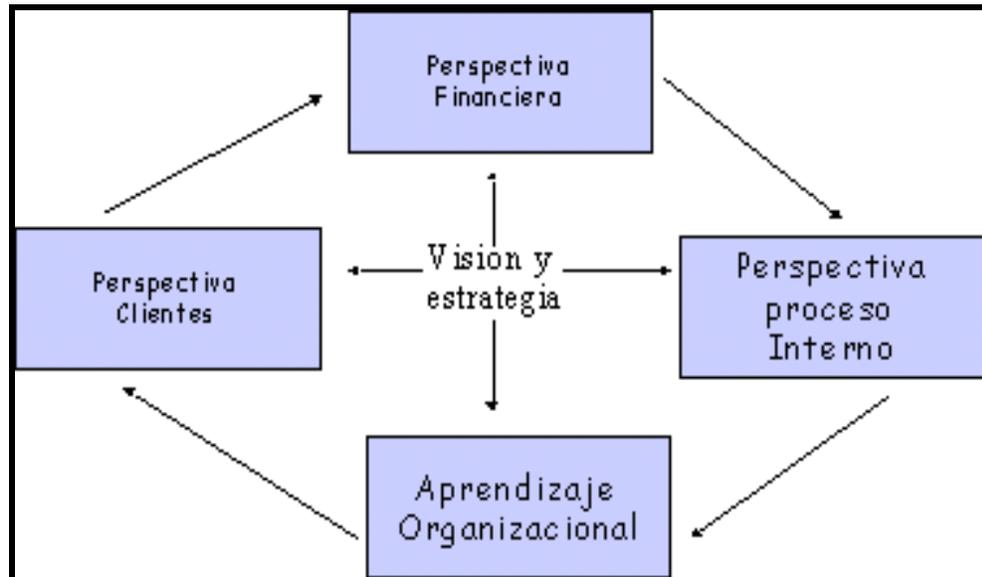
[www.gestiondelconocimiento.com/doc.\(1997\)](http://www.gestiondelconocimiento.com/doc.(1997))

4) El Modelo Balanced Scorecard (Kaplan y Norton, 1996).

Este modelo consiste en un sistema de indicadores financieros y no financieros que tienen como objetivo medir resultados obtenidos por la organización.

El modelo integra los indicadores financieros (del pasado) con los no financieros (de futuro), y los integra en un esquema que permite entender las interdependencias entre sus elementos, así como la coherencia con la estrategia y la visión de la empresa.

El modelo presenta cuatro perspectivas:



Fuente: [www.gestiondelconocimiento.com/doc.\(1996\)](http://www.gestiondelconocimiento.com/doc.(1996))

- a) **Perspectiva Financiera:** El modelo contempla los indicadores financieros como el objetivo final; considera que estos indicadores no deben ser sustituidos, sino complementados con otros que reflejan la realidad empresarial. Ejemplo de indicadores: Rentabilidad sobre capital, flujos de caja, análisis de rentabilidad de cliente y producto.
- b) **Perspectiva de Cliente:** El objetivo de este bloque es identificar los valores relacionados con los clientes, que aumentan la capacidad competitiva de la empresa, para ello, hay que definir previamente los segmentos de mercado y realizar un análisis del valor y calidad de estos. En este bloque los indicadores, son el conjunto de valores del producto, servicio que se ofrece a los clientes (indicadores de imagen y reputación de la empresa, de la calidad de la relación con el cliente, de los atributos de los servicios y productos).
- c) **Perspectivas de Procesos Internos de Negocios:** Analiza la adecuación de los procesos internos de la empresa de cara a la obtención de la satisfacción del cliente y conseguir altos niveles de rendimiento financiero. Para alcanzar este

objetivo se propone un análisis de los procesos internos desde una perspectiva de negocio y una predeterminación de los procesos clave a través de la cadena de valor. Se distinguen tres tipos de procesos:

- Procesos de Innovación: Ejemplo de indicadores: % de productos nuevos, % productos patentados, introducción en relación de la competencia.
- Procesos de Operación: Desarrollados a través de los análisis de calidad y reingeniería. Los indicadores son los relativos a costos, calidad, tiempos o flexibilidad de los procesos.
- Procesos de Servicios Postventa: Indicadores: Costo de reparaciones, tiempo de respuestas.

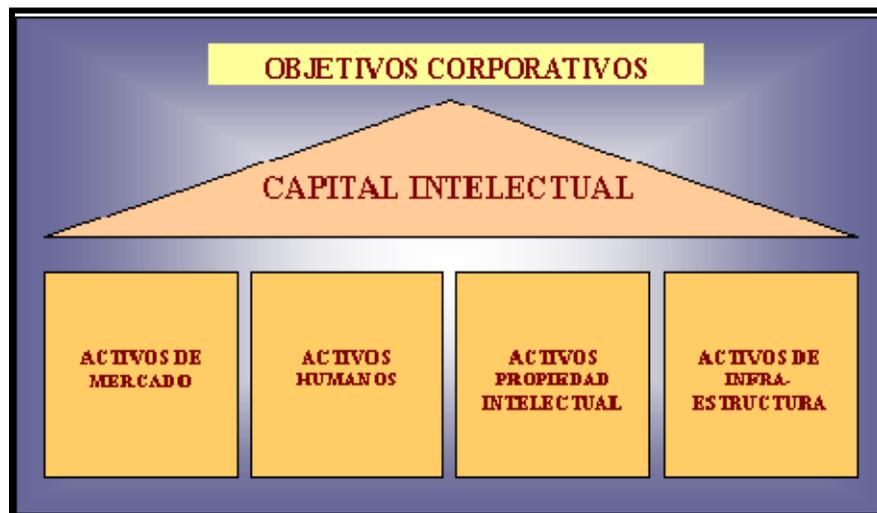
d) Perspectiva del Aprendizaje Organizacional: El modelo plantea los valores de este bloque como el conjunto de drivers del resto de las perspectivas. Estos indicadores constituyen el conjunto de activos que dotan a la organización de la habilidad para mejorar y aprender. Se crítica la visión de la contabilidad tradicional, que considera la formación como un gasto, no como una inversión.

5) Technology Broker.

Annie Brooking (1996), desarrollo un modelo de medición de activos intangibles. Los modelos de Capital Intelectual son útiles para alcanzar sus metas:

- Validar la capacidad de la organización para alcanzar sus metas.
- Planificar la investigación y desarrollo.
- Proveer información básica para programas de reingeniería.
- Proveer un foco para educación organizacional y programas de formación.
- Calcular el valor de la empresa.
- Ampliar la memoria organizativa.

El Capital Intelectual esta formado por cuatro categorías de activos: Activos de mercado (marcas, clientes, imagen, cartera de pedidos, distribución, capacidad de colaboración, entre otros). Activos Humanos (educación, formación profesional, conocimientos específicos del trabajo, habilidades). Activos de Propiedad Intelectual (patentes, copyright, derechos de diseños, secretos comerciales, entre otros). Por último Activos de Infraestructura (filosofía del negocio, cultura organizativa, sistemas de información, bases de datos existentes en la empresa); al igual que en el modelo Skandia, el modelo Technology Broker supone que la suma de activos tangibles más el Capital Intelectual configuran el valor de mercado de una empresa. Este modelo a diferencia de los anteriores, revisa una lista de cuestiones cualitativas, sin llegar a la definición de indicadores cuantitativos, y además afirma que el desarrollo de metodologías para auditar la información es un paso previo a la generalización de la medición del Capital Intelectual.



[www.gestiondelconocimiento.com/doc.\(1996\)](http://www.gestiondelconocimiento.com/doc.(1996))

6) El Monitor de Activos Intangibles (Sveiby, 1999).

Esta herramienta constituye una teoría de flujos y stocks (Sveiby ,1999), cuyo objetivo es guiar a los directivos en la utilización de activos intangibles identificación de flujo y renovación de los mismos así como avistar su perdida. Se centra en tres activos intangibles (activos de estructura externa, activos de estructura interna y activos de capacidad de las personas), aceptando los indicadores financieros existentes.

Una empresa que utiliza esta herramienta en la medición de sus activos intangibles es la empresa Sueca Celemi; cuya actividad se centra en el desarrollo y venta de herramientas a nivel global. El Monitor de Activos Intangibles de Celemi, tiene por objetivo determinar si sus activos intangibles están generando valor y si se utilizan eficientemente. El denominado “Balance Invisible” de Celemi clasifica estos activos bajo los siguientes títulos:

- “Nuestros Clientes”, que se refiere a una estructura externa de relaciones con clientes, proveedores, marcas, contratos, reputación e imagen. Los trabajadores de Celemi son los que crean esa estructura.
- “Nuestra Organización”, es la estructura organizativa constituida por patentes, conceptos, modelos de contratos con proveedores y sistemas informáticos de apoyo.
- “Nuestra Gente”, que son las capacidades combinadas de los empleados de Celemi.

El Monitor de Activos Intangibles:

	COMPETENCIAS.	ESTRUCTURA INTERNA.	ESTRUCTURA EXTERNA.
INDICADORES DE CRECIMIENTO/ INNOVACION	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia. - Nivel de educación. - Coste de formación. - Rotación. - Clientes que fomentan la competencia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Inversiones en nuevos métodos y sistemas. - Inversiones en los sistemas de información. - Contribución de los clientes a la estructura externa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rentabilidad por Cliente. - Crecimiento Orgánico.
INDICADORES DE EFICIENCIA	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de Profesionales. - Valor añadido por profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción del personal de apoyo. - Ventas por personal de apoyo. - Medidas de valores y actitud. 	<ul style="list-style-type: none"> - Índice de satisfacción de los clientes. - Índice Éxito / Fracaso. - Ventas por clientes.
INDICADORES DE ESTABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> - Edad Media. - Antigüedad. - Posición remunerada relativa. - Rotación de Profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> - Edad de la Organización. - Rotación del personal de apoyo. - El ratio rookie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de grandes clientes. - Ratios de clientes fieles. - Estructura de antigüedad. - Frecuencia de repetición.

Fuente: [www.gestiondelconocimiento.com/doc.\(1999\)](http://www.gestiondelconocimiento.com/doc.(1999))

7) Modelo de Dirección Estratégica por Competencias.

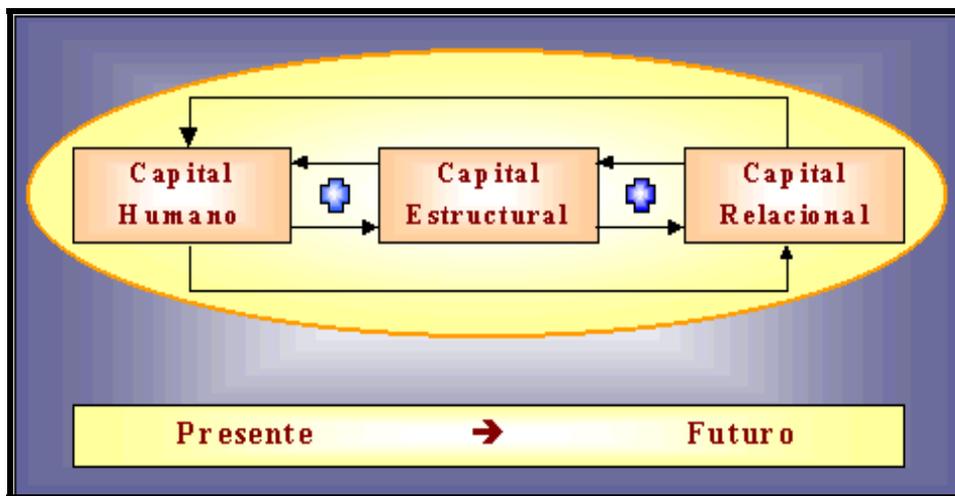
El Modelo de Dirección Estratégica por Competencias esta integrado por cuatro bloques: Capital Organizativo, Capital Humano, Capital Tecnológico y Capital Relacional, los cuales reflejan los tres pilares básicos de la Dirección Estratégica por Competencias: Conocimientos (CO), Capacidad (CA), Activos y Valores (A), que constituyen competencia básica distintiva.

Este modelo permitirá orientar estratégicamente la gestión del conocimiento de la empresa, como forma dinámica de crear nuevos conocimientos que posibiliten mejorar la posición competitiva de la empresa. El modelo ofrece las pautas o guías de actuación siguientes:

- Cómo crear, cómo innovar, y cómo difundir el conocimiento.
- Cómo identificar el papel estratégico de cada "competencia básica distintiva" y de cada uno de sus componentes.
- Cómo conocer o cuales son los valores que las personas incorporan a la organización.
- Cómo saber o cómo crear conocimiento a partir de los conocimientos explícitos y tácitos existentes en la empresa.
- Cómo saber hacer o cómo lograr el desarrollo de capacidades que facilitan la sostenibilidad de la ventaja competitiva.
- Cómo trabajar y compartir experiencias en el seno de la organización.
- Cómo comunicar e integrar ideas, valores y resultados.
- Cómo comprender colectivamente y cómo liberar los flujos de conocimientos por la estructura organizativa o como proceso que lleve a la empresa a la consideración de "organización inteligente".

También existen otros modelos para medir el Capital Intelectual, como los propuestos por:

- ❖ **Canadian Imperial Bank**, que estudia la relación entre el Capital Intelectual y el aprendizaje organizacional.
- ❖ **Euforum**, trata de acercar el valor explícito de la empresa a su valor de mercado, así como de informar sobre la capacidad de organización para generar resultados sostenibles, mejoras constantes y crecimiento a largo plazo; vincula el Capital Intelectual con la estrategia de la empresa. Presenta el siguiente modelo:



Fuente: www.gestiondelconocimiento.com/doc. (1999)

- ❖ **Nova**, implementando en la comunidad Valenciana basado en el modelo de dirección por competencias y el introducido por la Universidad de West Notario, que propone un modelo explicativo para el Capital Intelectual y los demás elementos que lo componen, así como entre este y los resultados de la empresa

Existen también unos indicadores no financieros que pueden ayudar a una empresa a determinar la dirección y predecir el éxito en la creación y gestión de su Capital Intelectual:

- El número de ideas que los clientes aportan a la organización y cómo se desarrollan.
- El número de paquetes de software con relación al número de empleados.
- El número de personas conectadas a Internet.
- La cantidad de relaciones entre clientes y empleados.
- El número de buenas ideas surgidas.
- El nivel de educación y formación de los empleados de la empresa.
- El número de buenas ideas intercambiadas entre dos departamentos importantes.
- El número de patentes registradas y de artículos publicados.

CAPITULO IV

IMPORTANCIA DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES

4.1- VENTAJAS COMPETITIVAS DEL CAPITAL INTELECTUAL

Uno de los aspectos sobresalientes en el siglo anterior es sin duda alguna los recursos humanos, los cuales proporcionan beneficios invaluable para las compañías. De acuerdo con Héctor Ramírez Reyes, investigador de la materia en su artículo “El Capital Intelectual, base de la competitividad de la organización”.

“Todos los componentes de la competitividad se encuentran disponibles: los recursos naturales pueden comprarse, el capital puede obtenerse en préstamos, la tecnología puede copiarse. Sólo los recursos humanos la gente que integra la fuerza de trabajo, sus habilidades y sus compromisos hacen la diferencia entre el éxito y el fracaso económico”.

Es por ello que el Capital Intelectual, representa una ventaja competitiva esencial para las empresas manufactureras y de servicios, ya que el recurso humano no se devalúa, si no al contrario, con el paso del tiempo aumenta su valor al ser este activo inimitable, pero a su vez corre el riesgo que este conocimiento, pueda ser transferible. Para evitar este suceso es necesario que las organizaciones valoren más a su recurso humano, fomentando la cultura corporativa, la capacitación y desarrollo del mismo y motivándolo a través de prestaciones, para que estos a su vez tengan una mayor fidelidad ante su corporación, evitando de esta forma la fuga de conocimientos.

Por consiguiente Annie Brooking Capital Intelectual (1996), creadora del modelo de medición del activo intangible Technology Broker, señala los siguientes beneficios que implica tomar en cuenta este activo intangible:

1. Validar la capacidad de la organización para alcanzar sus metas económicas y financieras a través de índices que diariamente se deben revisar.
2. Planificar la investigación y el desarrollo, de esta manera la empresa crea nuevos servicios para no quedar obsoleta y fuera del mercado logrando la innovación constante.
3. Proveer información básica para programas de reingeniería, esto se hace con la finalidad de reducir costos y mejorar la calidad.
4. Proveer un foro para educación organizacional y programas de capacitación por medio de ellos se logra el mejor aprovechamiento de los recursos humanos y tecnológicos.
5. Calcular el valor real de la empresa

4.2- INCIDENCIA DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LA DISCIPLINA CONTABLE.

La Contabilidad, como sistema de información, ha alcanzado la valoración de activos tangibles e intangibles; reflejados el primero por ejemplo en la compra con la de bienes muebles o inmuebles, y el segundo en marcas y patentes.

No obstante, no se ha logrado medir y valorar nuevas necesidades de información como pueden ser: el capital intelectual, medio ambiente, el patrimonio cultural. Los cuales hoy en día han logrado tener una gran acogida e importancia en el entorno.

Por lo tanto, se presencia que la disciplina contable no ha podido informar, controlar e interpretar por medio de los estados contables tradicionales esas nuevas tendencias del conocimiento; pero esto no quiere decir que la disciplina contable sea apática, ya que se han presentado reflexiones acerca de estos temas.

Desde este punto de vista se puede ver la importancia que tiene el Capital Intelectual en la contabilidad; siendo este el que comprende: Conocimiento, propiedad intelectual, imaginación creadora o heurística, experiencia, iniciativa, información, relación de los clientes, deudores y todas las personas que interactúan con una organización o empresa; entre otros componentes.

Un ejemplo de esto se puede observar cuando una empresa tiene mayor valor en sus activos intangibles (Capital Intelectual), que en sus activos tangibles, sin olvidar que el primero no tiene un valor definido en los estados financieros porque estos no se incluyen.

Por esta situación, hoy en día muchas empresas intentan explotar al Capital Intelectual, implantando un departamento o división de empleados para que realicen la parte creativa de un bien o servicio. Estas personas se encuentran profesionalmente capacitadas para ejercer esta labor, pero muchas veces suele suceder que no solo estos trabajadores son capaces de aportar ideas o soluciones en beneficio de la organización, sino que existen otros empleados pertenecientes a otras áreas, que pueden llegar a tener heurística, con el cual logran hacer unas contribuciones tan valiosas que son utilizadas satisfactoriamente para bien de la empresa.

Con esto, se pretende analizar que dichos departamentos no deben limitarse solo a sus aportes, porque si así lo fuera restringirían el flujo de ideas que pueden surgir de otros componentes de la empresa, ya que estas se originan de actividades sencillas como complejas, las cuales irán acompañadas de un fin común, el cual es la prosperidad de la organización.

Surge de esta forma una mejor explotación del Capital Intelectual que está implícito en cada uno de los componentes de la empresa (empleados), incentivando así en ellos la una participación activa y un sentido de pertenencia hacia el ente económico. Para que lo anterior logre un efecto significativo es necesario se propicie

una combinación e interacción adecuada entre creatividad, conocimiento, experiencia y otros elementos indispensables.

Pero, el problema real de la disciplina contable se presenta cuando existe la incapacidad de poder llegar a valorar este patrimonio intelectual, a través de unos informes financieros; ya que este no posee valor monetario, tiempo determinado, valorización, importancia cuantitativa, entre otros.

4.3- GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL (CI)

Para la gestión del CI, Brooking (1997) propone siete etapas fundamentales:

- **Identificación del CI:** Reconocimiento de los activos de la organización a través de diagnóstico.
- **Desarrollo de una política de CI:** Tiene como finalidad su fomento y crecimiento, asegurar cumplimiento de objetivos corporativos, implantación de los recursos de CI, establecer en el seno de la organización la comprensión del proceso y la función que desempeña.
- **Auditoría de CI:** Necesidad de implantar mecanismos para asegurar el proceso de auditoría. Incluye informe de la situación del CI.
- **Documentación y archivo en la base de conocimientos del CI:** Puede hacerse en papel, soporte magnético, capacitar al personal en su uso.
- **Protección del CI:** Mediante la obtención de títulos de propiedad intelectual, desarrollo de oportunidades para los individuos, con el diseño apropiado de los procesos de gestión, utilización de la publicidad y las relaciones públicas, mediante la gestión estratégica y de la tecnología de la información, empleo de gestión especializada de los recursos humanos.
- **Crecimiento y renovación del CI: Creación de una memoria corporativa.**

- **Divulgación:** Mediante la utilización de bases de conocimientos y el informe del CI de la organización.

Esta capacidad de gestión es de vital importancia para la vida organizacional y ocasionará resultados satisfactorios si se logran desarrollar los siguientes aspectos que relaciona Medellín (2000):

- Una visión muy clara del papel que juega el capital intelectual en el futuro competitivo de la empresa, su importancia y sus implicaciones.
- Un proceso de desarrollo del capital intelectual que considere la identificación del problema y el convencimiento del resto de la organización, el desarrollo de una taxonomía del capital intelectual y de un conjunto de índices de desempeño, la decisión de actuar a varios niveles de la empresa sobre los nuevos conceptos, el desarrollo de una tecnología que facilite el empaque y transparencia del conocimiento así como sistemas de comunicación para compartir el conocimiento, la captación del uso de tecnología organizacional empacada más la propiedad intelectual generada, y el cultivo sistemático de la innovación como competencia central de la organización.
- Un plan global de gestión que sirva de marco estratégico y que fije el rumbo a seguir, así como las principales líneas de acción. Con estrategias ad-hoc que orienten sobre el uso y protección del capital intelectual y determinen positivamente la viabilidad del plan.
- Un entorno adecuado para la creación, uso y disseminación de los conocimientos (algunos hablarían de una cultura organizacional emprendedora). Esto significa contar con una base institucional de apoyo, que incluya el respaldo de la alta dirección, una filosofía mínima de gestión, procedimientos claros de gestión, infraestructura suficiente, activos comerciales y contractuales desarrollados e incentivos para el personal.

- Un conjunto de propósitos y políticas sobre el manejo del capital intelectual en la organización. Políticas sobre la creación, protección, diseminación, utilización, explotación, almacenamiento, auditoría y reporte del capital intelectual.
- Capacidad organizacional de gestión del capital intelectual en sus diversas etapas y facetas: creación, desarrollo, diseminación, utilización, protección, documentación. Así como, la gestión tecnológica en función del proceso de innovación tecnológica; la gestión del capital intelectual debe crearse en función del proceso de innovación del conocimiento, de los diversos tipos de conocimiento.
- La función de capital intelectual en la organización con el propósito de desarrollar el capital intelectual de la compañía como un valor visible y perdurable que sirva como complemento en el balance general. El responsable de esta función debe forjar vínculos con otras funciones, tales como el desarrollo de negocios, recursos humanos e informática. Simultáneamente debe desarrollar nuevos instrumentos de medición y poner en marcha programas para acelerar el proceso de compartir información con toda la organización.
- Carteras de activos de propiedad intelectual, una vez definidas las estrategias corporativas y de negocios, y que pueden ser gestionados para su mejor utilización.
- Una estrategia de protección intelectual que incluya definiciones sobre lo que se protege, en qué momento proteger y dónde, cuándo debe de hacerse, quiénes se encargan de hacerlo y con qué recursos se llevan a cabo las diversas acciones de protección.
- Un método de valoración de los diversos activos de capital intelectual en la organización.

4.4- IMPORTANCIA DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES.

Anteriormente, los activos que aparecen en los balances generales, informes de pérdidas y ganancias y otras herramientas de la civilización administrativa de la era industrial, eran el área básica a la cual se enfocaban los gerentes de las empresas. Con el advenimiento de innovadoras formas de negociación, nuevos mercados y la rapidez en los que se desarrollan, se está obligado a innovar permanentemente estrategias de innovación, apalancar el valor potencial oculto, adoptar una actitud emprendedora, globalizar los negocios en un mundo sin fronteras físicas, modernizar las infraestructuras y sistemas computacionales y telecomunicaciones, para sobrevivir y estar al nivel competitivo que actualmente requiere.

El total de los activos de las empresas se le puede comparar con iceberg. Del 100% existente, sólo se puede visualizar en 10% que comprende al capital financiero, el 90% restante que se encuentra oculto, es el Capital Intelectual de la empresa.

Los activos organizativos de tipo intangible constituyen la base de la ventaja competitiva sostenible de la empresa. Bajo el concepto de Capital Intelectual, se recogen aquellos activos intangibles de la empresa, no reflejados en los estados contables y financieros tradicionales, pero que contribuyen a la creación de valor.

En particular, un activo intangible de importancia estratégica para la empresa es el conocimiento organizacional. Las empresas deben conocer cual es su nivel de conocimiento organizativo, y analizar los flujos entre los diferentes tipos de conocimientos que se encuentran en las mismas.

El estudio de Capital Intelectual, implica un conocimiento mucho más profundo de una empresa, éste consiste en determinar la medida de los factores dinámicos ocultos bajo los productos visibles de ésta. Así el capital intelectual, está conformado

por una combinación de conocimientos, habilidades, inventiva y capacidad individual de los empleados para llevar a cabo su tarea, es decir, un componente humano.

El Capital Intelectual, para las empresas es muy importante porque por medio de este se complementa la información financiera mostrada en los libros contables, también porque su información es de mayor utilidad tanto a nivel interno, en cuanto a toma de decisiones, como a nivel externo para inversores y clientes de la organización.

Por lo anteriormente dicho, se establece que el Capital Intelectual es uno de los activos con mayor relevancia dentro de las organizaciones, aunque este no sea reflejado en los estados financieros de las mismas, pero en los últimos años se están estudiando diversos tipos de medición con los cuales se indicará el valor de este para las organizaciones.

4.5- IMPORTANCIA ESTRATEGICA DE LA MEDICIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL EN LAS ORGANIZACIONES.

Los activos organizativos de tipo intangible constituyen la base de la ventaja competitiva sostenible de la empresa. Bajo el concepto de Capital Intelectual se recogen aquellos activos intangibles de la empresa, no reflejados en los estados contables y financieros tradicionales, pero que contribuyen a la generación de valor.

Un activo intangible de importancia estratégica para la empresa es el conocimiento organizacional. Las empresas deben conocer cual es su stock de conocimiento organizativo, y analizar los flujos de los diferentes tipos de conocimientos que se encuentren en la organización. Para ello, cuentan con la ayuda de herramientas de medición del capital intelectual, las cuales permitirán cuantificar dicho activo intangible.

Para implantar un programa de creación de conocimiento organizacional en una compañía, se requiere de medidas que deben adoptarse, como: crear una visión de conocimiento, desarrollar personal de conocimiento, construir un campo de interacción de alta densidad en la línea frontal, apoyarse en el proceso de desarrollo con nuevos productos, adoptar la administración centro-arriba-abajo y construir una red de conocimiento con el exterior.

El ritmo acelerado impuesto hoy en las organizaciones hace que el modelo tradicional de contabilidad se haga cada vez más estático e incapaz de mantenerse en concordancia con organizaciones modernas, que cuentan entre muchos factores con enormes cantidades de recursos intelectuales humanos.

El valor en libros, o valor contable teórico, ya no es efectivo para establecer el valor real de las empresas en esta era condicionada por el desarrollo de la computación. Tanto este valor como el de los activos materiales tienen cada vez menos importancia en la economía actual. Los activos que hoy se consideran de más importancia en las empresas son la inteligencia humana y los recursos intelectuales.

El estudio de capital intelectual implica un conocimiento mucho más profundo de una empresa, éste consiste en determinar la medida de los factores dinámicos ocultos bajo los productos visibles de ésta.

El capital intelectual se convierte en un criterio general de medición y cuantificación del crecimiento del valor en todos los tipos de organizaciones de una sociedad, ofreciendo la posibilidad de una valoración común de todas las actividades de los grupos humanos.

La contabilidad del capital intelectual se convierte en la herramienta necesaria para ofrecer a todos los interesados la información que puedan proporcionar a este respecto las modernas empresas, las cuales poseen una gran agilidad y aplican el uso

intensivo del conocimiento. El capital intelectual será el sistema para el nuevo mercado de valor.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1- CONCLUSIONES

Después de haber realizado la investigación se puede llegar a las siguientes conclusiones:

- Que el Capital Intelectual es el Activo Intangible menos estudiado y el de mayor importancia dentro de las organizaciones.
- Que el Capital Intelectual está compuesto por elementos como lo son: Capital Humano, Capital Estructural y Capital Organizacional.
- Que existen varios métodos de medición dentro de los mas importante tenemos: El modelo Skandia, Technology Broker y el Monitor de activos Intangibles, entre otros.
- El capital Intelectual no se le puede determinar valor en términos cuantitativos, por eso no se reflejan en los estados financieros tradicionales de las Organizaciones.
- Los activos Intangibles como por ejemplo, el Capital Intelectual constituyen una base sostenible de una empresa u organización. Bajo este concepto se recogen estos activos intangibles de la empresa, no reflejados en los estados contables y financieros tradicionales o básicos, pero que contribuyen a la creación de valor.
- El patrimonio intelectual en la aplicación de experiencia, imaginación, iniciativa, ente otros. No se encuentra hasta el momento determinado por un

valor monetario ni mucho menos por un valor determinado ni mucho menos está dado por una transacción. Por lo tanto no tiene un valor de medida propio.

- Los modelos de medición del Capital Intelectual tienen mejores resultados en los países desarrollados, mientras que en los países subdesarrollados por no tener tecnología de punta, estas mediciones no tienen el resultado esperado.

5.2- RECOMENDACIONES

- Estudiar mas a fondo la influencia y la importancia que posee el capital Intelectual para las organizaciones.
- Los sistemas de registro contable deberán encargarse de medir correctamente el impulso de las compañías en términos de posición de mercados, lealtad de la clientela, calidad, entre otros. De lo contrario, al no valorar estas dinámicas se presentarían unas valoraciones inadecuadas al entorno.
- La disciplina contable debe adaptarse a las necesidades de sus usuarios en cada periodo o espacio histórico, encontrando soluciones pertinentes frente a las circunstancias que se van suscitando en la sociedad.
- El capital Intelectual permite su uso y aplicación en empresas del sector público como en organizaciones del sector privado.
- Se recomienda el diseño de un modelo de medición del Capital Intelectual de acuerdo a las especificaciones de la Norma Internacional de Contabilidad (NIC 38) para que este capital Humano pueda ser medido sin ninguna limitación.

BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO, Luis. La Gestión del conocimiento y la utilización de las tecnologías de la información y de las comunicaciones en la creación de valor en los proyectos de innovación. Internet www.monografias.com/trabajos.

BROOKING, Annie. Capital Intelectual. Estados Unidos de América. 1996.

CABANAS, Javier y Garito, M. Capital Intelectual, gestión del conocimiento y comunicación clave del desarrollo de las organizaciones del siglo XXI. Internet www.uniknow.es/docs/publicaciones.htm.

CARRIÓN, Juan y Marte, Ortiz de Urbina. La Teoría de Recursos de la Gestión del Conocimiento. En: www.gestióndelconocimiento.com/documentos.

CASARES, Julio. Diccionario de la Lengua Española. Barcelona.

DAVENPORT, Thomas. Capital Humano. Creando ventajas Competitivas a través de las Personas. Colombia Editorial McGraw Hill (2.000)

DE GREGORI, Waldemar y Volpato, E. Capital Intelectual administración sistemática. Editorial McGraw Hill. Bogotá 2002.

DICCIONARIO LAROUSSE, 1990.

DRUCKER, Peter. Los Desafíos de la gerencia para el Siglo XXI. Colombia. Editorial Norma 2.002.

EDVINSSON, Leif y Malone M. El Capital Intelectual. Editorial Norma Bogota, 1999.

FIDIAS, Arias. El Proyecto de Investigación. 4ª Edición. Editorial Episteme.

FUNES, Yolanda. Medición del valor del Capital Intelectual. Revista de Contaduría y Administración. Octubre – Diciembre 2001.

GOMEZ, Juan. El Capital Intelectual. Internet www.gestiopolis.com/doc.

INTERNET. Capital Intelectual y generación de valor. www.monografias.com/trabajos.

INTERNET. Elementos del Capital Intelectual www.monografias.com/trabajos.

INTERNET. El Capital Intelectual. www.degenerancia.com/doc.

KOULOPOULOS, Thomas y Frappaolo C. Gerencia del Conocimiento. McGraw Hill. Bogotá 2000.

ORDÓÑEZ, Patricia. Gestión del Conocimiento y el Capital Intelectual. En: www.gestióndelconocimiento.com/documentos.

SANGUINO R. La gestión del conocimiento su importancia como recurso estratégico para la organización. (2003)

TAMAYO, Mario y Tamayo. El Proceso de la Investigación Científica. Limusa 4ª Edición. México, 2002.

TORRES, J. Antecedentes del Capital Intelectual desde la perspectiva contable y financiera. Universidad de las Américas 2000.